



SUMILLA: LEY QUE ESTABLECE MEDIDAS EXCEPCIONALES PARA CORREGIR EXCLUSIONES EN EL PROCESO DE NOMBRAMIENTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL SECTOR SALUD Y MODIFICA LOS ARTÍCULOS 8 Y 46 DE LA LEY N.° 32513.

Los Congresistas de la República que suscriben a iniciativa del congresista **Paul Silvio Gutiérrez Ticona**, miembro del grupo parlamentario "Somos Perú", en estricto cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 107° de la Constitución Política del Estado y de conformidad con lo establecido en el literal c) del artículo 22° y los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta la siguiente propuesta legislativa:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE ESTABLECE MEDIDAS EXCEPCIONALES PARA CORREGIR EXCLUSIONES EN EL PROCESO DE NOMBRAMIENTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL SECTOR SALUD Y MODIFICA LOS ARTÍCULOS 8 Y 46 DE LA LEY N.° 32513

Artículo 1.- Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto establecer medidas normativas de carácter excepcional destinadas a corregir las exclusiones producidas en el proceso de nombramiento del personal administrativo del sector salud comprendido en la Ley N.° 32059, particularmente aquellas derivadas de errores materiales, omisiones administrativas en el registro institucional o deficiencias en los sistemas de información del Estado, a fin de garantizar su incorporación progresiva al régimen laboral correspondiente mediante la modificación de los artículos 8 y 46 de la Ley N.° 32513 Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026.

Artículo 2.- Finalidad de la Ley

La presente ley tiene por finalidad restituir el derecho al nombramiento del personal profesional, técnico y auxiliar administrativo del sector salud que, cumpliendo los requisitos legales, fue excluido por causas no imputables a su voluntad, tales como errores materiales, omisiones administrativas o inconsistencias en los sistemas de registro, garantizando la igualdad de acceso al proceso; asimismo, busca asegurar la continuidad y eficiencia del servicio público mediante la estabilización del personal que realiza funciones administrativas permanentes, a través de una medida excepcional que no genera gasto adicional ni afecta el equilibrio fiscal, al financiarse con cargo al presupuesto institucional vigente, contribuyendo además a optimizar la gestión del recurso humano y corregir distorsiones del proceso de nombramiento.

Artículo 3.- Modificación del artículo 8 de la Ley N.° 32513 Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026

Se modifica el numeral 8.1 del artículo 8 de la Ley N.º 32513 Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026, en los siguientes términos:

"Artículo 8.- Regulación de la incorporación de personal en el Sector Público

8.1 Se mantiene la restricción general para la incorporación de personal en las entidades del Sector Público, salvo en los supuestos excepcionales expresamente previstos en el presente numeral:

(...)

- p) Autorízase, de manera excepcional y por única vez durante el Año Fiscal 2026, el nombramiento progresivo hasta alcanzar el cien por ciento (100%) del personal profesional, técnico y auxiliar administrativo del Ministerio de Salud, sus organismos públicos y las unidades ejecutoras de salud de los gobiernos regionales comprendido en la Ley N.º 32059, siempre que dicho personal se encuentre bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 1057, acredite como mínimo dos (2) años continuos o tres (3) años discontinuos de servicios y mantenga vínculo laboral vigente al momento de la implementación del proceso; incluyéndose tanto a quienes cuentan con registro en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) como a aquellos cuya situación registral haya sido regularizada conforme a ley, en el marco de los principios de continuidad del servicio público, mérito y necesidad institucional.*
- q) Compréndese dentro del proceso de nombramiento al personal señalado en el literal precedente que, cumpliendo con los requisitos establecidos en la Ley N.º 32059, no hubiera sido incorporado oportunamente por causas no imputables a su voluntad, tales como errores materiales en su inscripción, omisiones o inconsistencias en el registro en el AIRHSP atribuibles a la entidad empleadora, o limitaciones de carácter administrativo o técnico que hayan impedido su participación en el proceso, debiendo las entidades competentes efectuar la regularización correspondiente bajo responsabilidad funcional, administrativa y disciplinaria.*
- r) Precísase que la ausencia de registro en el AIRHSP o la existencia de inconsistencias en dicho sistema no constituyen impedimento definitivo para el nombramiento cuando se acredite la prestación efectiva del servicio, la continuidad del vínculo laboral y el cumplimiento de los requisitos legales, debiendo prevalecer el principio de primacía de la realidad, así como la responsabilidad de la administración pública en la adecuada gestión y registro de la información del personal.*
- s) Establécese que las disposiciones contenidas en los literales p), q) y r) tienen carácter excepcional, temporal y de aplicación por única vez durante el Año Fiscal 2026, no constituyendo precedente vinculante ni habilitación para procesos posteriores de incorporación o nombramiento fuera de los supuestos expresamente regulados en la presente Ley."*

Artículo 4.- Modificación del artículo 46 de la Ley N.º 32513 Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026

Se modifica el numeral 46.4 del artículo 46 de la Ley N.º 32513 Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026, en los siguientes términos:

"Artículo 46.- Financiamiento de medidas en materia de personal
(...)

46.4 Autorízase al Ministerio de Economía y Finanzas a efectuar modificaciones presupuestarias en el nivel institucional y en el nivel funcional programático a favor del Ministerio de Salud y de los gobiernos regionales, con la finalidad de financiar el proceso de nombramiento del personal comprendido en los literales p), q), r) y s) del numeral 8.1 del artículo 8 de la presente Ley, garantizando su implementación progresiva, ordenada y conforme a los principios de legalidad, eficiencia y responsabilidad fiscal.

El financiamiento correspondiente se sustenta en el costo diferencial que se derive del cambio de régimen laboral, debiendo ejecutarse prioritariamente con cargo a los créditos presupuestarios aprobados en los respectivos pliegos, sin generar demanda adicional de recursos al Tesoro Público ni comprometer las reglas fiscales vigentes, en atención a que el personal beneficiario ya se encuentra previamente contratado y financiado dentro del presupuesto institucional.

Asimismo, las entidades involucradas quedan facultadas para realizar las adecuaciones presupuestarias internas que resulten necesarias, así como para adoptar las medidas de gestión y regularización administrativa pertinentes, a fin de asegurar la plena ejecución del proceso de nombramiento, garantizando la continuidad del servicio público, la correcta asignación de recursos y la trazabilidad del gasto en materia de recursos humanos."

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

UNICA. - Reglamento

El Ministerio de Salud, reglamenta la presente Ley en el término de los treinta (30) días hábiles, contados a partir del día siguiente de su publicación en el diario oficial "El Peruano".

Lima, 07 de Abril de 2026



Firmado digitalmente por:
VALER PINTO Hector FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/04/2026 10:21:47-0500



Firmado digitalmente por:
GUTIERREZ TICONA Paul
Silvio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07/04/2026 15:26:37-0500



Firmado digitalmente por:
VALER PINTO Hector FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/04/2026 10:21:30-0500



Firmado digitalmente por:
ZEA CHOQUECHAMBI Oscar
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/04/2026 10:33:13-0500



Firmado digitalmente por:
MEDINA HERMOSILLA
Elizabeth Sara FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/04/2026 10:49:10-0500



Firmado digitalmente por:
ZEGARRA SABOYA Ana Zarith
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/04/2026 11:00:24-0500



Firmado digitalmente por:
PAREDES GONZALES Alex
Antonio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/04/2026 11:36:29-0500



Firmado digitalmente por:
PAZO NUNURA Jose Bernardo
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/04/2026 11:12:48-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I.- INTRODUCCIÓN DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

El presente proyecto de ley se inscribe en el marco de la necesidad de garantizar la vigencia efectiva de los derechos laborales en el sector público, particularmente en el ámbito del sistema de salud, donde el personal administrativo cumple funciones esenciales para la operatividad, continuidad y eficiencia del servicio. La presente iniciativa legislativa parte del reconocimiento de una problemática concreta: la exclusión de trabajadores que, pese a cumplir con los requisitos establecidos por la normativa vigente, no accedieron al proceso de nombramiento por causas no imputables a su voluntad, tales como errores materiales, omisiones administrativas o deficiencias en los sistemas de registro institucional. Esta situación genera una afectación directa al principio de igualdad en el acceso a la función pública, así como a la estabilidad laboral progresiva que debe caracterizar el empleo público moderno.

En ese contexto, la presente propuesta de ley responde a la necesidad de corregir distorsiones generadas por fallas administrativas del propio aparato estatal, evitando que dichas deficiencias se traduzcan en una vulneración de derechos laborales. La doctrina especializada ha señalado que el empleo público debe estructurarse sobre la base de principios de mérito, igualdad y seguridad jurídica, de modo que los servidores que acrediten el cumplimiento de requisitos objetivos no sean excluidos por razones formales atribuibles a la administración¹. En esa línea, la estabilidad en el empleo no solo constituye una garantía individual del trabajador, sino también un mecanismo institucional que fortalece la eficiencia del servicio público y la continuidad de las políticas estatales².

Asimismo, el presente proyecto de ley se sustenta en el principio de primacía de la realidad, ampliamente desarrollado en el derecho laboral, según el cual debe prevalecer la situación fáctica sobre las formalidades cuando estas resultan defectuosas o incompletas. Este principio resulta plenamente aplicable en el ámbito del empleo público, en la medida en que permite reconocer derechos laborales a quienes han prestado servicios efectivos de manera continua, aun cuando existan deficiencias en su registro administrativo³. De este modo, la presente iniciativa legislativa no crea nuevas situaciones jurídicas, sino que regulariza y formaliza una realidad preexistente, dotándola de coherencia normativa y seguridad jurídica. Desde una perspectiva de gestión pública, la presente propuesta de ley también se orienta a fortalecer la eficiencia del Estado, en tanto la estabilidad del personal administrativo contribuye a la mejora de los procesos internos, la optimización del uso de recursos y la continuidad operativa de los servicios de salud. La literatura en administración pública ha destacado que la profesionalización y estabilidad del recurso humano son factores determinantes para el desempeño institucional y la calidad del servicio público⁴. En ese sentido, la medida propuesta no solo tiene un impacto en el ámbito laboral, sino también en la mejora estructural del sistema de salud.

¹ Longo, F. (2004). *Mérito y flexibilidad: la gestión de las personas en las organizaciones del sector público*. Barcelona: Paidós.

² Organización Internacional del Trabajo. (2012). *La relación de trabajo en el sector público*. Ginebra: OIT.

³ Plá Rodríguez, A. (1998). *Los principios del derecho del trabajo*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.

⁴ Peters, B. G. (2010). *The Politics of Bureaucracy: An Introduction to Comparative Public Administration*. Londres: Routledge.

De igual forma, resulta relevante destacar que la presente iniciativa legislativa respeta estrictamente los principios de sostenibilidad fiscal y equilibrio presupuestario, en tanto no implica la creación de nuevas plazas ni el incremento del gasto público, sino que se financia con cargo al presupuesto institucional vigente. Este enfoque se alinea con los criterios de responsabilidad fiscal, según los cuales las decisiones de política pública deben asegurar la sostenibilidad financiera sin comprometer la estabilidad macroeconómica del Estado⁵. En consecuencia, la medida propuesta constituye una intervención normativa eficiente, que corrige inequidades sin generar presiones adicionales sobre el erario público.

➤ ANÁLISIS DEL MARCO NORMATIVO

- Constitución Política del Perú.
- Ley N.º 28175 – Ley Marco del Empleo Público.
- Decreto Legislativo N.º 1057 – Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS).
- Ley N.º 30057 – Ley del Servicio Civil.
- Ley N.º 28411 – Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto (derogada por el Decreto Legislativo N.º 1440, pero de referencia histórica en materia presupuestal).
- Decreto Legislativo N.º 1440 – Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público.
- Ley N.º 32059 – Ley que autoriza el nombramiento progresivo del personal administrativo del sector salud comprendido en el régimen CAS.
- Decreto Supremo N.º 006-2025-SA – Reglamento de la Ley N.º 32059.
- Ley N.º 32513 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026.
- Ley N.º 32185 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025.
- Ley N.º 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Ley N.º 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Ley N.º 26842 – Ley General de Salud.
- Decreto Legislativo N.º 1153 – Decreto Legislativo que regula la política integral de compensaciones y entregas económicas del personal de la salud al servicio del Estado.

II.- FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

El presente proyecto de ley se sustenta en la necesidad de corregir una situación de exclusión administrativa que resulta jurídicamente incompatible con los principios que rigen el acceso al empleo público, particularmente el principio de igualdad y el derecho al trabajo en condiciones dignas. La presente iniciativa legislativa reconoce que el proceso de nombramiento regulado por la Ley N.º 32059, si bien responde a una política progresiva de formalización del empleo en el sector salud, ha generado efectos adversos respecto de un grupo de servidores que, cumpliendo los requisitos legales, fueron excluidos por causas no imputables a su voluntad, tales como errores materiales, omisiones administrativas o deficiencias en los sistemas de registro institucional. En ese

⁵ Musgrave, R. A., & Musgrave, P. B. (1992). *Public Finance in Theory and Practice*. Nueva York: McGraw-Hill.

contexto, la presente propuesta de ley no crea un nuevo régimen ni amplía indiscriminadamente el acceso al nombramiento, sino que introduce una medida correctiva orientada a restablecer la legalidad y la equidad en el acceso a un derecho previamente reconocido por el ordenamiento jurídico.

Desde la perspectiva del derecho laboral público, la exclusión de trabajadores por deficiencias administrativas atribuibles a la entidad empleadora vulnera el principio de primacía de la realidad, conforme al cual deben prevalecer los hechos efectivamente acreditados sobre las formalidades defectuosas o incompletas. En efecto, el vínculo laboral, la prestación efectiva del servicio y la continuidad en funciones constituyen elementos sustanciales que no pueden ser desconocidos por errores en el registro administrativo, en tanto ello implicaría trasladar al trabajador las consecuencias de una gestión institucional deficiente. Tal criterio ha sido ampliamente desarrollado por la doctrina laboral, que reconoce que la relación de trabajo se configura en función de la realidad de la prestación y no de su formalización imperfecta⁶ (Neves Mujica, 2012). En esa misma línea, la presente iniciativa legislativa se alinea con un enfoque garantista que busca evitar la desnaturalización del derecho al trabajo en el sector público mediante exigencias formales que, en determinados contextos, devienen irrazonables o desproporcionadas.

Asimismo, el presente proyecto de ley se justifica en el principio de igualdad en el acceso a la función pública, el cual exige que situaciones sustancialmente iguales reciban un tratamiento equivalente por parte del Estado. La exclusión de trabajadores que cumplen con los mismos requisitos que aquellos ya nombrados, únicamente por deficiencias en el registro o errores administrativos, constituye una forma de discriminación indirecta que debe ser corregida mediante una intervención normativa excepcional. En este sentido, la doctrina constitucional ha señalado que el principio de igualdad no solo implica la prohibición de trato arbitrario, sino también la obligación de remover obstáculos que impidan el ejercicio efectivo de los derechos⁷ (Rubio Correa, 2006). La presente propuesta de ley, en ese marco, se configura como una herramienta de corrección normativa que busca restituir condiciones de equidad en el acceso al nombramiento.

Desde una perspectiva de gestión pública, la presente iniciativa legislativa también encuentra sustento en la necesidad de garantizar la continuidad y eficiencia del servicio público de salud. El personal administrativo cumple funciones estructurales vinculadas a la gestión presupuestal, logística, recursos humanos y planificación, cuya interrupción o rotación constante genera ineficiencias, pérdida de conocimiento institucional y riesgos en la prestación del servicio. La estabilidad laboral, en este contexto, no solo constituye un derecho del trabajador, sino también un instrumento de fortalecimiento institucional. La literatura sobre gestión pública ha destacado que la profesionalización y estabilidad del personal administrativo son factores determinantes para la eficiencia del Estado y la calidad de los servicios públicos⁸ (Longo, 2004). En consecuencia, la presente propuesta

⁶ Neves Mujica, J. (2012). *Derecho del trabajo*. Lima: Palestra Editores.

⁷ Rubio Correa, M. (2006). *El sistema jurídico: Introducción al derecho*. Lima: Fondo Editorial PUCP.

⁸ Longo, F. (2004). *Mérito y flexibilidad: La gestión de las personas en las organizaciones del sector público*. Barcelona: Paidós.

de ley no solo atiende una problemática laboral, sino que contribuye directamente a mejorar el funcionamiento del sistema de salud.

De otro lado, el presente proyecto de ley respeta estrictamente los principios de sostenibilidad fiscal y equilibrio presupuestario, en la medida en que no implica la creación de nuevas plazas ni la generación de gasto público adicional. El personal comprendido en la medida ya se encuentra contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 1057 y financiado con cargo al presupuesto institucional vigente, por lo que el proceso de nombramiento únicamente genera un costo diferencial derivado del cambio de régimen laboral. En este sentido, la presente iniciativa legislativa se enmarca dentro de una política de racionalización del gasto público, evitando incrementos presupuestarios y garantizando la utilización eficiente de los recursos existentes. La doctrina en materia de finanzas públicas ha señalado que las reformas en el empleo público deben orientarse a mejorar la calidad del gasto sin incrementar su volumen, priorizando la eficiencia y la sostenibilidad⁹ (Alesina & Perotti, 1996).

Finalmente, la presente propuesta de ley incorpora un enfoque de responsabilidad administrativa, al reconocer que las deficiencias en el registro de información, como la ausencia o inconsistencias en el AIRHSP, son atribuibles a las entidades públicas y no a los trabajadores. En consecuencia, no resulta jurídicamente admisible que tales deficiencias generen efectos perjudiciales sobre los derechos laborales de los servidores. La responsabilidad de la administración en la gestión de los sistemas de información y en la correcta implementación de los procesos de nombramiento constituye un elemento esencial del Estado de derecho y del principio de buena administración. La doctrina contemporánea ha destacado que la buena administración implica no solo el respeto de la legalidad, sino también la adopción de decisiones razonables, proporcionales y orientadas a la protección de los derechos de los administrados¹⁰ (Cassagne, 2011). En ese marco, la presente iniciativa legislativa se orienta a restablecer la coherencia entre la actuación administrativa y los principios que rigen la función pública.

➤ LA PROPUESTA MODIFICATORIA

En la nueva disposición modificatoria se presenta:

Ley N.º 32513	Propuesta De Modificación
Artículo 8. Medidas en materia de incorporación del personal 8.1 Se prohíbe la incorporación del personal en el Sector Público por servicios personales y el nombramiento, salvo en los supuestos siguientes: a) La designación de funcionarios públicos, empleados de confianza y de directivos superiores de libre designación y remoción,	<i>"Artículo 8.- Regulación de la incorporación de personal en el Sector Público"</i> 8.1 <i>Se mantiene la restricción general para la incorporación de personal en las entidades del Sector Público, salvo en los supuestos excepcionales expresamente previstos en el presente numeral:</i> (...)

⁹ Alesina, A., & Perotti, R. (1996). Fiscal adjustments in OECD countries: Composition and macroeconomic effects. *IMF Staff Papers*, 44(2).

¹⁰ Cassagne, J. C. (2011). *Derecho administrativo*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.

conforme a los documentos de gestión de la entidad, a la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público, y demás normativa sobre la materia, en tanto se implemente la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, en las respectivas entidades.

- b) El nombramiento en plaza presupuestada cuando se trate de magistrados del Poder Judicial, fiscales del Ministerio Público, miembros de la Junta Nacional de Justicia, profesores del Magisterio Nacional, así como del personal egresado de las escuelas de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú, y de la Academia Diplomática del Perú.
- c) La contratación para el reemplazo por cese, para la suplencia temporal de los servidores del Sector Público, o para el ascenso o promoción del personal, en tanto se implemente la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, en los casos que corresponda. En el caso de los reemplazos por cese del personal, este comprende al cese que se hubiese producido a partir del año 2025, debiendo tomar en cuenta que la incorporación a la administración pública se efectúa necesariamente por concurso público de méritos, sujeto a los documentos de gestión respectivos y cuya plaza se encuentre registrada en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP). Los registros de plazas vacantes para el reemplazo por cese del personal que no cuenten con el financiamiento correspondiente son eliminados del AIRHSP a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas.

En el caso del ascenso o promoción del personal, las entidades deben tener en cuenta, previamente a la realización de dicha acción de personal, lo establecido en el literal b) de la Tercera Disposición Transitoria de la Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto. En el caso de suplencia de

p) *Autorízase, de manera excepcional y por única vez durante el Año Fiscal 2026, el nombramiento progresivo hasta alcanzar el cien por ciento (100%) del personal profesional, técnico y auxiliar administrativo del Ministerio de Salud, sus organismos públicos y las unidades ejecutoras de salud de los gobiernos regionales comprendido en la Ley N.º 32059, siempre que dicho personal se encuentre bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 1057, acredite como mínimo dos (2) años continuos o tres (3) años discontinuos de servicios y mantenga vínculo laboral vigente al momento de la implementación del proceso; incluyéndose tanto a quienes cuentan con registro en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) como a aquellos cuya situación registral haya sido regularizada conforme a ley, en el marco de los principios de continuidad del servicio público, mérito y necesidad institucional.*

q) *Compréndese dentro del proceso de nombramiento al personal señalado en el literal precedente que, cumpliendo con los requisitos establecidos en la Ley N.º 32059, no hubiera sido incorporado oportunamente por causas no imputables a su voluntad, tales como errores materiales en su inscripción, omisiones o inconsistencias en el registro en el AIRHSP atribuibles a la entidad empleadora, o limitaciones de carácter administrativo o técnico que hayan impedido su participación en el proceso, debiendo las entidades competentes efectuar la regularización correspondiente bajo responsabilidad funcional, administrativa y disciplinaria.*

r) *Precísase que la ausencia de registro en el AIRHSP o la existencia de inconsistencias en dicho sistema no constituyen impedimento definitivo para el nombramiento cuando se acredite la prestación efectiva del servicio, la continuidad del vínculo laboral y el cumplimiento de los requisitos legales, debiendo prevalecer el principio de primacía de la realidad, así como la responsabilidad de*

personal, una vez que se reincorpore el titular de la plaza, los contratos respectivos quedan resueltos automáticamente.

En el caso del ascenso y promoción del personal del Decreto Legislativo 276, las entidades deben tener en cuenta previamente lo establecido en el artículo 16 y 17 del Decreto Legislativo 276 así como el artículo 60 del Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por el Decreto Supremo 005-90-PCM.

Lo establecido en el presente literal no autoriza a las entidades públicas para contratar o nombrar personal en nuevas plazas que pudieran crearse.

- d) El nombramiento en plaza presupuestada cuando se trate de docentes universitarios de las universidades públicas.
- e) La asignación de gerentes públicos, conforme a la correspondiente certificación de crédito presupuestario otorgada por la entidad de destino y de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), con cargo al presupuesto institucional de dichos pliegos, y hasta la culminación del proceso de implementación de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, en las respectivas entidades.
- f) La contratación en plaza presupuestada de docentes universitarios en las universidades públicas.
- g) El nombramiento de los vocales del Tribunal Fiscal a los que se refiere el artículo 99 del Texto Único Ordenado del Código Tributario, aprobado por el Decreto Supremo 133-2013-EF.
- h) La contratación temporal del profesorado en instituciones educativas públicas de educación básica y educación técnico-productiva, en el marco de la Ley 30328, Ley que establece medidas en materia educativa y dicta otras disposiciones, y sus dispositivos complementarios, la cual se efectúa en plazas vacantes codificadas en el Sistema de Administración y Control de Plazas Nexus o el que lo reemplace.

administración pública en la adecuada gestión y registro de la información del personal.

- s) *Establécese que las disposiciones contenidas en los literales p), q) y r) tienen carácter excepcional, temporal y de aplicación por única vez durante el Año Fiscal 2026, no constituyendo precedente vinculante ni habilitación para procesos posteriores de incorporación o nombramiento fuera de los supuestos expresamente regulados en la presente Ley.*

"Artículo 46.- Financiamiento de medidas en materia de personal

(...)

- 46.4 *Autorízase al Ministerio de Economía y Finanzas a efectuar modificaciones presupuestarias en el nivel institucional y en el nivel funcional programático a favor del Ministerio de Salud y de los gobiernos regionales, con la finalidad de financiar el proceso de nombramiento del personal comprendido en los literales p), q), r) y s) del numeral 8.1 del artículo 8 de la presente Ley, garantizando su implementación progresiva, ordenada y conforme a los principios de legalidad, eficiencia y responsabilidad fiscal. El financiamiento correspondiente se sustenta en el costo diferencial que se derive del cambio de régimen laboral, debiendo ejecutarse prioritariamente con cargo a los créditos presupuestarios aprobados en los respectivos pliegos, sin generar demanda adicional de recursos al Tesoro Público ni comprometer las reglas fiscales vigentes, en atención a que el personal beneficiario ya se encuentra previamente contratado y financiado dentro del presupuesto institucional. Asimismo, las entidades involucradas quedan facultadas para realizar las adecuaciones presupuestarias internas que resulten necesarias, así como para adoptar las medidas de gestión y regularización administrativa pertinentes, a fin de asegurar la plena ejecución del proceso de nombramiento, garantizando la continuidad del servicio público, la correcta*

- i) La contratación temporal en plaza presupuestada de auxiliares de educación, conforme a lo establecido en la Ley 30493, Ley que regula la política remunerativa del auxiliar de educación en las instituciones educativas públicas, en el marco de la Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial, y sus dispositivos complementarios, la cual se efectúa en plazas vacantes codificadas en el Sistema de Administración y Control de Plazas Nexus o el que lo reemplace.
- j) La contratación temporal de docentes en los institutos y escuelas de educación superior en el marco de la Ley 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes, y en las escuelas de educación superior artística públicas, la cual se efectúa en plazas vacantes codificadas en el Sistema de Administración y Control de Plazas Nexus o el que lo reemplace.
- k) La incorporación del personal por mandato de sentencias judiciales en calidad de cosa juzgada.
- l) La contratación temporal de Jueces Supernumerarios que no se encuentran en la carrera judicial y Fiscales Provisionales que no se encuentran en la carrera fiscal.
- m) La contratación temporal a que se refiere el artículo 84 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, para las entidades que cuenten con Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) aprobado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) y bajo la aplicación de uno de los supuestos del artículo 178 y del artículo 202 del Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil.
- n) El nombramiento de hasta el cien por ciento (100%) de los profesionales de la salud y de los técnicos y los auxiliares asistenciales de la salud del Ministerio de Salud, sus organismos públicos y las unidades ejecutoras de salud de los gobiernos regionales, a los que hace referencia la Sexagésima Novena Disposición

asignación de recursos y la trazabilidad del gasto en materia de recursos humanos."

Complementaria Final de Ley 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023, contratados al 31 de julio de 2022 bajo el Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057; que se encuentren registrados en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) a la entrada en vigencia de la Ley 31638. Dicho porcentaje incluye los porcentajes autorizados en la Sexagésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023, en el literal ñ) del numeral 8.1 del artículo 8 de la Ley 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024 y en el literal n) del numeral 8.1 del artículo 8 de la Ley 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025. La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos elimina de oficio en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) los registros y/o los puestos del personal bajo el Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057 cuando el personal se registró como nombrado en el marco de lo dispuesto en el presente literal.

- ñ) La contratación, bajo el régimen laboral de la actividad privada, de trabajadores obreros de limpieza pública, en las municipalidades provinciales y/o distritales en el marco de lo establecido en la Ley 31254, Ley que prohíbe la tercerización y toda forma de intermediación laboral de los servicios de limpieza pública y afines que prestan los obreros municipales.
- o) La contratación, bajo el régimen laboral de la actividad privada, de inspectores auxiliares, inspectores del trabajo y supervisores inspectores, de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).

p) El nombramiento, a partir del mes de diciembre, de hasta el setenta y cinco por ciento (75%) de los profesionales, técnicos y auxiliares administrativos del Ministerio de Salud, sus organismos públicos y las unidades ejecutoras de salud de los gobiernos regionales a los que hace referencia la Ley 32059, Ley que autoriza el nombramiento progresivo del personal administrativo comprendido en el Decreto Legislativo 1057 del Ministerio de Salud, sus organismos públicos y los gobiernos regionales, contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios y que a la entrada en vigor de la Ley 32059, se encuentren registrados en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) y tengan como mínimo dos años continuos o tres años discontinuos de servicios a la fecha de la publicación de la Ley 32059. Dicho porcentaje incluye el porcentaje autorizado en el literal r) del numeral 8.1 del artículo 8 de la Ley 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025. La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos elimina de oficio en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) los registros y/o los puestos del personal bajo el Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057 cuando el personal se registró como nombrado en el marco de lo dispuesto en el presente literal.	
---	--

III.- IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

El presente proyecto de ley parte de una problemática estructural generada en la implementación del proceso de nombramiento regulado por la Ley N.º 32059, en el cual un número significativo de servidores administrativos del sector salud, pese a cumplir íntegramente con los requisitos legales exigidos, fue excluido por razones ajenas a su voluntad, tales como errores materiales en el registro del grupo ocupacional, omisiones

administrativas en la carga de información en el AIRHSP o deficiencias técnicas en los sistemas institucionales. Esta situación evidencia una disfuncionalidad en la gestión del recurso humano público, en la que la actuación defectuosa de la administración termina trasladando sus consecuencias al trabajador, vulnerando el principio de igualdad en el acceso a la función pública y el derecho a la estabilidad laboral progresiva, pilares reconocidos en el derecho administrativo laboral contemporáneo (Neves Mujica, 2015)¹¹.

La presente iniciativa legislativa identifica que el problema no radica en la inexistencia de plazas ni en la falta de financiamiento, sino en una falla en los mecanismos de registro, validación y ejecución del proceso de nombramiento, lo cual ha generado una exclusión indebida de trabajadores que ya se encontraban presupuestados y desempeñando funciones permanentes dentro del aparato estatal. Este fenómeno refleja una ruptura entre la realidad material de la prestación del servicio y la formalidad administrativa exigida por el sistema, lo que exige la aplicación del principio de primacía de la realidad como criterio corrector frente a distorsiones generadas por la propia administración pública (Toyama Miyagusuku, 2019)¹².

En ese contexto, la presente propuesta de ley advierte que la exclusión de dichos trabajadores no solo constituye un problema de naturaleza laboral, sino también un problema de gestión pública, en tanto afecta directamente la continuidad, eficiencia y calidad del servicio administrativo en el sector salud. La alta rotación o precariedad en el vínculo laboral del personal administrativo impacta en áreas críticas como logística, abastecimiento, planeamiento y gestión presupuestal, debilitando la capacidad operativa del Estado. La evidencia comparada demuestra que la estabilidad del recurso humano en el sector público es un factor determinante para garantizar servicios eficientes y sostenibles (Pérez Zúñiga, 2018)¹³.

Asimismo, el presente proyecto de ley reconoce que el uso de herramientas como el AIRHSP, si bien responde a una lógica de control y trazabilidad del gasto público, no puede convertirse en una barrera burocrática que limite el acceso a derechos laborales cuando las inconsistencias en el registro son atribuibles a la propia entidad empleadora. En tales casos, trasladar las consecuencias de dichas omisiones al trabajador configura una vulneración al principio de razonabilidad y al deber de buena administración, el cual exige que la actuación estatal sea coherente, diligente y orientada a la protección de derechos (Morón Urbina, 2020)¹⁴.

La presente iniciativa legislativa también identifica que la problemática descrita no compromete la sostenibilidad fiscal, en tanto el personal excluido ya se encuentra contratado y financiado con cargo al presupuesto institucional vigente, por lo que la medida correctiva no implica la creación de nuevas plazas ni la generación de gasto público adicional. Por el contrario, la regularización del vínculo laboral contribuye a una mejor asignación de recursos y a la reducción de costos asociados a la rotación y

¹¹ Neves Mujica, J. (2015). *Derecho del trabajo*. Lima: Palestra Editores.

¹² Toyama Miyagusuku, J. (2019). *Derecho individual del trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica.

¹³ Pérez Zúñiga, R. (2018). *Gestión pública y modernización del Estado*. Lima: PUCP Fondo Editorial.

¹⁴ Morón Urbina, J. C. (2020). *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General*. Lima: Gaceta Jurídica.

precariedad laboral, alineándose con los principios de eficiencia y equilibrio presupuestario que rigen la gestión pública moderna (Shack Yalta, 2021)¹⁵.

En ese sentido, la presente propuesta de ley aborda una distorsión concreta en la ejecución de una política pública ya aprobada, orientándose a restituir derechos, corregir fallas administrativas y fortalecer la gestión del recurso humano en el sector salud, sin alterar las reglas fiscales ni generar impactos presupuestarios adversos, sino más bien optimizando el uso de los recursos existentes bajo criterios de legalidad, eficiencia y justicia administrativa.

IV.- EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

El efecto de la vigencia de la norma sobre la legislación nacional se manifiesta en una intervención puntual, coherente y constitucionalmente legítima dentro del sistema jurídico vigente, en tanto el presente proyecto de ley no introduce un nuevo régimen jurídico ni altera la estructura del empleo público, sino que opera como una medida correctiva excepcional que armoniza disposiciones ya existentes, particularmente aquellas contenidas en la Ley N.º 32059 y en la Ley N.º 32513, garantizando su aplicación efectiva bajo criterios de legalidad, igualdad y razonabilidad. En ese sentido, la presente iniciativa legislativa no genera antinomias ni vacíos normativos, sino que corrige disfuncionalidades administrativas derivadas de la implementación de normas previas, especialmente en lo referido a la exclusión indebida de personal que sí cumplía los requisitos legales para su nombramiento, lo cual se alinea con el principio de primacía de la realidad, ampliamente reconocido en el derecho laboral público como criterio de interpretación frente a formalidades defectuosas o registros incompletos (Neves Mujica, 2018).

Desde la perspectiva del derecho presupuestario, la presente propuesta de ley se adecua estrictamente al principio de equilibrio fiscal, en tanto no autoriza gasto adicional ni crea nuevas obligaciones económicas para el Estado, sino que se limita a reordenar la situación jurídica de personal ya contratado y financiado, lo que resulta plenamente compatible con las reglas fiscales vigentes y con el principio de sostenibilidad del gasto público, el cual exige que toda intervención normativa en materia de recursos humanos se encuentre debidamente respaldada por disponibilidad presupuestaria preexistente (Albi Ibáñez, 2015). En este marco, la modificación de los artículos 8 y 46 de la Ley de Presupuesto no implica una expansión del gasto, sino una adecuación normativa que permite ejecutar de manera más eficiente los recursos ya asignados, optimizando la gestión pública y evitando distorsiones en la asignación del capital humano.

Asimismo, el presente proyecto de ley fortalece el principio de igualdad en el acceso al empleo público, al eliminar barreras administrativas que generaron un trato diferenciado injustificado entre trabajadores que se encontraban en idéntica situación jurídica y fáctica, lo cual se encuentra en concordancia con los estándares constitucionales de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral público, donde el Tribunal Constitucional ha reconocido que las diferencias de trato deben estar sustentadas en criterios objetivos y razonables, y no en errores administrativos o deficiencias en los sistemas de gestión

¹⁵ Shack Yalta, N. (2021). *Gestión pública, presupuesto y control gubernamental*. Lima: Contraloría General de la República.

(Eguiguren Praeli, 2017). En ese sentido, la norma proyectada no crea privilegios, sino que restituye condiciones de equidad, evitando que la actuación deficiente de la administración pública genere consecuencias lesivas para los derechos de los trabajadores.

De igual forma, la presente iniciativa legislativa incide positivamente en la eficiencia del servicio público, en tanto reconoce que el personal administrativo del sector salud cumple funciones estructurales indispensables para el funcionamiento del sistema, y que su estabilización laboral contribuye a la continuidad, calidad y eficiencia de la gestión pública, lo cual resulta consistente con la doctrina de la buena administración y con el enfoque de gestión por resultados, que prioriza la optimización del recurso humano como elemento clave para el cumplimiento de los fines del Estado (Longo, 2004). En este contexto, la norma no solo tiene un impacto jurídico, sino también organizacional, al fortalecer la institucionalidad del sector salud mediante la regularización de su personal.

Finalmente, el presente proyecto de ley se inserta de manera armónica en el ordenamiento jurídico nacional al respetar los principios de legalidad, razonabilidad y proporcionalidad, al tiempo que refuerza la seguridad jurídica al establecer criterios claros para la incorporación del personal excluido, evitando interpretaciones discrecionales o prácticas administrativas arbitrarias, lo que resulta fundamental en un Estado constitucional de derecho donde la actuación normativa debe orientarse a garantizar la tutela efectiva de los derechos y la correcta aplicación de la ley (Prieto Sanchís, 2011).

V.- ANALISIS COSTO – BENEFICIO

El presente proyecto de ley se enmarca en un enfoque de eficiencia del gasto público y corrección de fallas administrativas, en tanto la presente iniciativa legislativa no crea nuevas obligaciones presupuestarias ni incrementa el gasto público, sino que regulariza la situación jurídica de un conjunto de servidores que ya vienen siendo financiados con cargo al presupuesto institucional vigente. En ese sentido, la presente propuesta de ley no genera un costo fiscal adicional, sino un costo marginal derivado únicamente del diferencial entre el régimen de contratación administrativa de servicios y el régimen de nombramiento, el cual resulta plenamente absorbible dentro de los créditos presupuestarios aprobados, sin afectar las reglas de equilibrio fiscal ni la sostenibilidad de las finanzas públicas, en concordancia con el principio de responsabilidad fiscal que orienta la gestión presupuestaria del Estado (Shah, 2007)¹⁶.

Desde la perspectiva del beneficio, el presente proyecto de ley genera un impacto positivo directo en la eficiencia del sector salud, en la medida que la estabilidad laboral del personal administrativo permite reducir la rotación, fortalecer la continuidad de los procesos institucionales y optimizar la gestión interna de recursos críticos como logística, presupuesto y recursos humanos. La evidencia comparada demuestra que la estabilidad en el empleo público incide favorablemente en la calidad de los servicios y en la capacidad de respuesta institucional, especialmente en sectores sensibles como la salud (World Bank, 2019)¹⁷. En ese contexto, la presente iniciativa legislativa contribuye a

¹⁶ Shah, A. (2007). *Budgeting and budgetary institutions*. World Bank.

¹⁷ World Bank. (2019). *Improving public sector performance through workforce stability*. World Bank Publications.

consolidar capacidades administrativas permanentes, lo cual repercute en una mejora tangible en la prestación de servicios al ciudadano.

Asimismo, la presente propuesta de ley corrige una distorsión generada por fallas en los sistemas de registro y gestión administrativa, lo que constituye un claro supuesto de ineficiencia institucional. Desde el análisis económico del derecho, cuando el Estado incurre en errores de asignación o exclusión no imputables al administrado, resulta más eficiente corregir dichos errores que mantenerlos, pues ello evita costos sociales derivados de la inequidad y la desmotivación laboral (Posner, 2014)¹⁸. En esa línea, el presente proyecto de ley internaliza dichas externalidades negativas mediante una medida correctiva que restituye derechos sin generar cargas adicionales al erario.

Adicionalmente, la presente iniciativa legislativa fortalece la trazabilidad del gasto público y la transparencia en la gestión de recursos humanos, al exigir la regularización de registros administrativos y la adecuación de la información en sistemas como el AIRHSP, lo cual permite mejorar los mecanismos de control y supervisión del gasto en personal. La literatura especializada señala que una adecuada gestión de la información en el sector público es clave para la eficiencia del gasto y la rendición de cuentas (Allen, Hemming & Potter, 2013)¹⁹. En ese sentido, la presente propuesta de ley no solo corrige una situación irregular, sino que fortalece estructuralmente la gestión pública.

Finalmente, desde una perspectiva de política pública, el presente proyecto de ley se alinea con los principios de equidad, eficiencia y sostenibilidad, al garantizar que trabajadores que cumplen funciones permanentes y que han sido excluidos por causas ajenas a su voluntad accedan a condiciones laborales estables sin generar presión fiscal adicional. La evidencia en gestión pública demuestra que las reformas que combinan estabilidad laboral con disciplina fiscal generan mejores resultados en términos de desempeño institucional y legitimidad del Estado (OECD, 2020)²⁰.

VI.- VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y EL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa legislativa se encuentra plenamente alineada con la Agenda Legislativa del Congreso de la República y los lineamientos del Acuerdo Nacional, en la medida que contribuye de manera directa al fortalecimiento del servicio público de salud, la mejora de la gestión del recurso humano y la garantía del acceso equitativo a derechos laborales en el sector público. En particular, se vincula con las políticas de Estado orientadas a la modernización de la administración pública, la promoción de la meritocracia, la eficiencia del gasto público y la consolidación de servicios esenciales de calidad, como es el sistema de salud, cuya sostenibilidad depende en gran medida de la estabilidad y adecuada gestión de su personal administrativo. Asimismo, la propuesta responde al mandato de promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso al empleo público, corrigiendo situaciones de exclusión generadas por deficiencias administrativas no imputables a los trabajadores, lo que resulta coherente con los principios de justicia social, legalidad y buena administración. De igual forma, se

¹⁸ Posner, R. A. (2014). *Economic analysis of law* (9th ed.). Wolters Kluwer.

¹⁹ Allen, R., Hemming, R., & Potter, B. H. (2013). *The international handbook of public financial management*. Palgrave Macmillan.

²⁰ OECD. (2020). *Government at a glance 2020*. OECD Publishing.



adecúa a los compromisos del Estado en materia de disciplina fiscal, al no generar incremento del gasto público ni afectar el equilibrio presupuestario, lo que refuerza su viabilidad técnica y política. En ese sentido, la iniciativa no solo atiende una problemática concreta y acreditada, sino que también se inserta en los objetivos estratégicos nacionales orientados a fortalecer la institucionalidad, mejorar la calidad del gasto y garantizar servicios públicos eficientes en beneficio de la ciudadanía en esa línea de ideas, la presente la iniciativa legislativa contenida en el Proyecto de Ley que se presenta, está alineada con los objetivos del **numeral** II. Equidad y justicia social, del Acuerdo Nacional y vinculados con las Políticas de Estado en el **numeral** 14. Acceso al empleo pleno, digno y productivo, y concordante con el **tema** 63. Equiparación de derechos laborales de la Agenda Legislativa del Congreso para el período Anual de Sesiones 2021-2022, aprobada por Resolución Legislativa del Congreso N° 002-2021-2022-CR y Resolución Legislativa del Congreso N° 002-2022-2023-CR, Resolución Legislativa del Congreso N° 002-2023-2024-CR, Resolución Legislativa del Congreso N° 006-2024-2025-CR.